

Az egyéni önkormányzat jelentőségéről a munkajogban¹

Jakab Nóra*

Csécsey György Professzor Úr kiváló jogász, oktató, kutató és ember. Pályám során a szellemi alkotások joga előadásai maradtak meg elevenen Bennem, amelyeket a Miskolci Egyetemen hallgattam. Évekkel később PhD dolgozatom polgári jogi része elkészítését segítette támogató észrevételeivel, tanácsaival. Munkajogásként egy olyan témával tisztelgek munkássága és embersége előtt, amely a polgári jog alapjával, a szerződési szabadsággal foglalkozik a munkajog világában.

1. A munkajog közjogi és magánjogi elemeiről

Szladits Károly így fogalmaz: „A magánjog ma oly sokat emlegetett közjogias fejlődésének nem a közösségi gondolat egyre fokozódó térfoglalása, nem a közérdek előtérbe jutása, hanem az a jellemző vonása, hogy az egyéni önkormányzat egyre észrevehetőbben összezsugorodik és a magánosok egymásközi viszonyának igen jelentős területei hatósági rendelkezésnek válnak tárgyává, mint. pl. a munkajogban.”² A modern munkajogban tehát a felek egyenlőtlen pozíciója és az állami beavatkozás miatt a szerződéskötési szabadság elve nem érvényesül olyan mértékben, mint a polgári jogban, az egész jogág közjogi elemekkel átszőtt.

Azaz a munkajog kötelmi jellegét vitatni nem lehet, de a munkaviszony tartalmát alkotó jogok és kötelezettségek egy részét nem a szerződő felek határozzák meg.³ A magán-munkajog a felek önrendelkezési lehetőségének egyik jogi megnyilvánulása. Ebből következően a munka magánjogának alapvető elve az ún. szerződési elv. Ez közelebbről azt jelenti, hogy mindenkinek lehetősége nyílik jogi kapcsolatait az önelhatározást segítő szabályozás által alapítani és alakítani.⁴ Emellett azonban a jogalkotó feladata olyan szabályozás kialakítása, amely az egyéni munkavállalót védi a munkáltató hatalmával szemben.

Az ipari forradalom idején a XVIII.-XIX. században a jogrendszer a magánjog, a vagyoni jog elveit alkalmazta a munkaerő áruba bocsátására. Eleinte a munkaszerződést klasszikus magánjogi szerződésnek tekintették. A tulajdon szabadsága abszolút elsőbbséget élvezett a munkavállalói érdekekhez képest. Ugyanakkor a munkajognak tisztán a magánjog keretei között tartása hosszabb távon tarthatatlan volt, hiszen a magánjogi viszonyok alanyai a piacon mellérendelt felek, addig a munkáltató és a munkavállaló közötti asszimetria egyértelmű.⁵ A munkás szerződési akaratszabadsága illúzió volt csupán, az elmúlt bő egy évszázadban a munkáltatói érdek zabolátlan követése vezethetett a munkaszerződés kiüresedéséhez, s ma – úgy vélem – a munkajogi szabályozás egyik marginális problémájának ez tekinthető.

A gyengébb fél védelmének, és így a szerződési szabadság korlátozásának két útja van: a kollektív fellépés és az állami beavatkozás.⁶ Ebben a sorrendben először: a szerződési szabadság időszakát követte a szervezkedési szabadság fokozatos elismerése, a kollektív megállapodások megkötésének időszaka, azok egyéni munkaszerződés feltételeit átalakító ereje és nem szervezett tagok jogviszonyára is kiterjesztő hatályának elismerése. A következő állomás az állami beavatkozás időszaka, amikor az állam beavatkozik a felek magánjogi viszonyába: sztrájkharcok esetén, munkaidőt korlátozza, baleset-egészségvédelmi követelményeket támaszt a munkáltatóval szemben, minimális munkabért ír elő. A munkavállalókat védő normák ugyanakkor nem jelentik a kötelmi jogi alapok felszámolását.

¹ A tanulmány a Bolyai János Kutatási Ösztöndíj támogatásával készült.

*Dr. habil. Jakab Nóra, egyetemi docens. Miskolci Egyetem, Állam-és Jogtudományi Kar, Civilisztikai Tudományok Intézet, Agrár-és Munkajogi Tanszék, civnora@uni-miskolc.hu

² Kelemen László: A szerződésen alapuló kötelelem. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica. Curant S. Ereky et E. Polner, A. M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete (1941) 17-18.

³ Lásd erről: Kiss György: Munkajog, Budapest, Osiris (2005) 32-33.

⁴ Kiss György: Munkajog 27.

⁵ Hajdú József, Kun Attila: Munkajog I., Budapest, Patrocínium (2011) 59.

⁶ Uo.

A II. világháború időszakáig a legtöbb fejlett államban megtörtént a munkajog konszolidációja.⁷ A II. világháborút követő időszakban egyre nagyobb teret nyert az általános demokratizálódás, illetve az állam szociális funkciójának kiterjedése. Az ún. jóléti állam vagy szociális jogállam alapvető morális alapjait kezdték jelenteni a nemzeti alkotmányokba mind gyakrabban bekerülő szociális alapjogok, mint az emberi jogok második generációjának elemei. A jóléti államok elsősorban a nagyipari, szabványosított tömegtermelésre alapozó gyors és tartós gazdasági növekedésre, valamint a keynes-i keresletélénkítő gazdaságpolitikára építkeztek. Az 1920-as évektől kibontakozó, majd az 1950-70-es években aranykorát élő gazdasági modellt Henry Ford után fordizmusnak szokták nevezni. Ebben a fordista modellben a kenyérkereső családapa a reprezentatív munkavállaló. A tömegtermelésnek jórészt a taylorizmus vezetéstudományi elvei alapján bürokratikus, monoton módon szervezett nagyvállalatok gyárai szolgáltatnak terepet. A munkajog klasszikus intézményei ebben az időszakban, ebben a társadalmi-gazdasági rendszerben fejlődtek. Az 1970-es évektől kezdődött meg az Európai Unió szociális dimenziójának – így a munkajognak – egy újabb fejlődése is.⁸ A mai munkajog fejlődését azonban nem a fordista társadalmi és gazdasági rend határozza meg. Megváltozott a munkerő-piaci környezet. Az emberek gyakrabban váltanak munkahelyet, gyakoriak a határozott időtartamú munkaviszonyok, idegymunkák, munkaerő-kölcsönzés keretében végzett munkák. Többen önfoglalkoztatottá váltak, a munkaidő beosztása rugalmasan változik, a munka jellege is sokszínűvé, rugalmasabbá vált. A gazdasági környezet is megváltozott, hiszen ma már tudásalapú társadalomban élünk, a gazdaságnak együtt kell haladnia a technológiai újításokkal és a változó fogyasztói igényekkel. A munkáltatóknak azonnal reagálnia kell az ízlésbeli változásokra, s olyan munkaszervezetet kell kialakítaniuk, amely hatékonyan és gyorsan alkalmazkodik a változó igényekhez. A kérdés, tehát joggal merül fel ezek után: *vajon a jog feladata továbbra is a munkahely biztonságának megteremtése, vagy ezen az idő már túlhaladt és inkább a jövedelem és foglalkoztathatóság védelmét kell ellátnia?*⁹ A munkajogi szabályozás válasza erre a 'flexicurity' koncepciójának bevezetése volt. Hogyan is kell tekinteni a flexicurity koncepciójára?

Auer és Gazier rendszerbe foglaltan mutatja be a koncepciót, amely a társadalmi és munkaerő-piaci reformok egyik programja, s jómagam is ekként közelítem meg. Az említett szerzők négy programot különítenek el: a rugalmasság (flexibility), a rugalmasság-biztonság (flexicurity), a tranzit munkaerő-piac (transitional labour market) és a képességek (capabilities) programját.¹⁰ A flexicurity külső és belső koherenciával is rendelkezik. Külső

⁷ Magánjogi alapokra építkezve egyik oldalról erősödött az állami beavatkozás, a másik oldalról pedig megtörtént a kollektív szerződések jogrendszerbe illesztése, megindult a jogterület önállósodása és egységesedése (1910 és 1927 között a Code du Travail egységbe foglalta a munkajogi szabályokat, a weimari alkotmány 1919-ben az egységes munkajog iránti igényt fogalmazta meg.) Megjelentek az üzemi alkotmányok, mint a demokrácia elvének megtestesítői, megindult a munkajog nemzetköziesedése (1919. ILO).

Lásd erről: Hajdú József, Kun Attila: Munkajog I. 60-61.

⁸ Hajdú József, Kun Attila: Munkajog I. 61. o.

⁹ A munkajogi változásokról lásd: Deakin, S., Morris, G. S.: Labour Law, Sixth Edition. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon (2012) 30-37. 131-190., Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva. Deakin, S., Wilkinson, F.: The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution, Oxford University Press, Oxford (2005); Blainpain, R., Hendricks, F.: European Labour Law, Kluwer Law International Bv, The Netherlands, (2010); Guy Davidov, Brian Langille (eds.): The Idea of Labour law, Oxford University Press, Oxford (2011)

¹⁰ Auer Peter, Gazier Bernard: Social and labour market reforms: four agendas. In: Ralf Rogowski, Robert Salais, Noel Whiteside (eds.): Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, Ma, USA. (2011) 33-37. Ezek a reformok – a képességekre épülő reform kivételével – munkaerő-piaci politikát befolyásoló programokat tartalmaznak mikro- és makroszinten. Céljuk a munkanélküliség, alacsony bérezés, egyenlőtlenség, alacsony foglalkoztatási ráta kezelése.

koherenciáját illetően illeszkedik az Európai Unió Lisszaboni Stratégiájába¹¹, és az ILO Decent Work Stratégiájába. Az ILO stratégiája az, amely egy ernyő-stratégiának fogható fel, hiszen célja a munkavégzők jogai, foglalkoztatása, foglalkoztatási körülményei javítása, hogy minden férfi és nő lehetőséget kapjon tisztességes és termelékeny munkavégzésre a szabadság, egyenlőség, biztonság és emberi méltóság jegyében.¹² A *flexicurity* mind a két stratégia foglalkoztatási részében szerepel, s inkább eszköz, mintsem a stratégiák célja.¹³ Belső koherenciáját tekintve nem integrált elméletek összessége, sokkal inkább érvelések komplex rendszere, amelyeket olykor elméletek támasztanak alá.¹⁴ A *flexicurity* a *flexibility* alternatívájaként jelent meg, s új biztonságra vonatkozó szabályok megalkotásával az instabil munkaerő-piac kezelésének egyik ígéretes eszköze. Míg a *flexibility* programtól idegen az állami beavatkozás, s a „könnyebb elbocsátás könnyebb alkalmazással jár” elvét vallja, addig a *flexicurity* szerint a rugalmasság egyértelműen alááshatja a biztonságot, ha egyes intézmények nem követik a munkaerő-piac változásait, így a rugalmasságot mindig biztonsági intézkedések kell, hogy kövessék. Azon intézmények, amelyek kívülről számszerű rugalmasságot okoznak erősen vitatottak, azonban a biztonság külső oldalát illetően megegyeznek a szakértők abban, hogy többek között az álláskereső támogatási rendszere, az oktatás és képzés, a munka és az ahhoz kapcsolódó képzési rendszerek, a pályaválasztási tanácsadás, a munkavégzők nyomon követése és kihelyezése, a munkavégzők ismételt elhelyezése képezik az eszközök magját. A *flexicurity* koncepciójára egy „egyszerűsödött” formát a dán stratégia ad, amelyben külső alrendszereket kapcsolnak össze az „arany háromszögben”: így a három csúcs a (laza) foglalkoztatás védelem, bőkezű álláskereső támogatási rendszer és az aktív munkaerő-piaci politika.¹⁵

A rugalmasság és biztonság kérdése ugyanakkor együtt jár a sérülékeny csoportok problémáinak kezelésével. Ez alapvetően két kihívást jelent a munkajog számára: szükség esetén foglalkoztatást védő szabályok megalkotását, valamint ezek érvényesülésének kikényszerítését.

A szociális kirekesztődés sok olyan csoportra vonatkozik, amelyek képtelenek részt venni a munkaerő-piac előnyeiből, éppen ezért cél a foglalkoztatási ráta növelése makrogazdasági politika révén.

Új szabályozási technikákra is szükség van szemben a korábbi hierarchián és utasításon alapuló rendszerrel. Ilyennek minősül például a munkavállalók és önfoglalkoztatók

¹¹ Guideline 21 of the Integrated Guidelines for growth and jobs for the period 2005-2008: „Promote flexibility, combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of social partners.” De ugyanígy: Guideline 7 of the Europe 2020 Integrated Guidelines for economic and employment policies of the Member States and of the Union.

¹² Auer Peter, Gazier Bernard: i.m. 30-33.

¹³ Auer és Gazier rávilágítanak az EU és ILO stratégiák követési mechanizmusai közötti különbségekre is. Lásd: Auer Peter, Gazier Bernard: i.m. 32.

¹⁴ Auer Peter, Gazier Bernard: i.m. 33.

¹⁵ Lásd bővebben: European Commission (2006), Employment in Europe 2006: Recent Trends and Prospects, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. European Commission (2007), Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity, Brussels: European Council. COM(2007) 359 final.

A tranzit munkaerő-piac (TLM) a flexicurity egyik változatának tekinthető, de az is lehet, hogy a flexicurity a TLM egyik variánsa. Egy bizonyos: a két program elemei szoros kapcsolatban állnak egymással. A flexicurity a munkajoghoz erősen kapcsolódó gazdasági és társadalmi gyökerekkel és egyfajta, jogokon és kötelezettségeken alapuló etikai töltettel rendelkezik. A TLM ettől változatosabb diszciplinákat integrál, többek között a flexicurity alapjait is, de ide sorolható a politika-elmélet, a kibernetika és az etika, ez utóbbin belül külön hangsúlyosak az egyenlőség, igazságosság kérdései. A képességeken alapuló program célja az emberi fejlődés. A középpontjában az erőforrásokhoz való hozzáférés egyenlősége és képessége áll. Auer Peter, Gazier Bernard: i.m. 34-37. Az Emberi Fejlődés Indikátorai (Human Development Indicators) Sen elképzelése nyomán: jólét, egészség (várható élettartam), oktatás. Lásd Amartya Sen és Martha Nussbaum munkáit.

adókedvezménye, a foglalkoztatói nyugdíjrendszerek működtetése, a munkavállaló részvényessé tétele, átmeneti támogatások gazdálkodó szervezetek részére amennyiben tartós álláskeresőt foglalkoztatnak.

Új tájékoztatási és konzultációs mechanizmusokra van szükség, amely a munkáltató és a munkavállalók közössége között a partneri kapcsolatot részesíti előnyben.

Mindezekon túl a XX. század második felétől erősödő *emberi jogi harcok és a globalizáció* igen nagy hatással vannak a munkajogra.

Ebben a fejlődésben, a megváltozott gazdasági és társadalmi környezetben is látható, hogy eleinte a munkaviszony magánjogi keretek között tartása lehetetlen, szükség volt közjogi elemek beszívására. Mindez azonban nem jelenti a munkajog magánjogról való leválását. A munkajog-magánjog kapcsolatában kezdetben önazonosságot, majd egyfajta távolodást, s végül újra közeledést figyelhetünk meg. A munkajog a magánjog elveitől az 1970-es évekig távolodott, azt követően azonban egyre inkább közeledik hozzá. S akkor, amikor Kiss György írásaiban¹⁶ a felek konszenzusának jelentőségéről olvashatunk a munkaviszony alakításában, erre a közeledésre kell gondolnunk.

2. A munkatevékenységek osztályozásáról

A munkajog magánjogban elfoglalt helyének magyarázatául gyakran foglalkozunk a munkatevékenységek osztályozásával. A más részére végzett munka klasszikus formái a munkaszerződés alapján végzett önállótlan, függő munka (az emberek élő munkában realizálódó kapcsolatrendszer), a vállalkozási szerződés alapján végzett önálló munka (piaci forgalomban megjelenő árun keresztül testesíti meg az emberek közötti kapcsolatot) és a megbízási szerződés alapján végzett önálló munka. A munkaszerződés alapján végzett önállótlan, függő munka dogmatikailag a római jogban a bérlet (*locatio conductio*) intézményéből fejlődött ki.¹⁷

Ennek megfelelően a munkaviszony elhatárolása a mai napig tipikusan a *locatio conductio operis* és a *mandatum* intézményéhez kapcsolódik. A más részére történő munkavégzést tehát három klasszikus szerződés fejezi ki, s ezek összehasonlítása révén találjuk meg, hogy a más részére végzett munkatevékenységek közül egyes esetekben miért szükséges a munkavállaló alárendeltsége, más esetekben pedig miért nem.¹⁸ Így a foglalkoztatási jogviszonyok minősítése alapvetően a munkavállaló – önfoglalkoztató kettős modellen alapul. Ebben az összehasonlításban a Kiss György által hivatkozott, a megbízási és vállalkozási jogviszonyt

¹⁶ Lásd erről: Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) Állam-és Jogtudomány, 2014/1. 36., Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle Különszáma, 2017/12. (2) 273-274.

¹⁷ *locatio conductio operarum*: a szabad ember munkájának bérbevétele (vagyonijellegű csereszerződés), *locatio conductio operis*, műbérlet, *locatio conductio rei*: dolgobérlet, *mandatum*: magasabb szellemi munka végzésére. Gyulavári: A munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, ellenérték fejében, szerződés alapján, alárendeltségben végzett, önállótlan munkával foglalkozik. Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó (2013), Prugberger Tamás, Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer, Budapest (2014) 27-31., Hajdú József, Kun Attila (szerk.): Munkajog, Budapest, Patrocinium (2014) 31-40., Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, KJK Kerszöv (2002) 33. és azt követő oldalak.

¹⁸ Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között. *Competitio* Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar (2006) 66-72.; Kiss, György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, in: Manfred Ploetz, Tóth Hilda (szerk.) A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc (2001) 198-199.; Prugberger, Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar jog, 2014/2 65-71. Lásd még: Deakin, S. – Morris, G.S.: *Labour Law*. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon (2012) 145. és azt követő oldalak. Collins, H. – Ewing, K.D. – McColgan, A.: *Labour Law*. Cambridge University Press, Cambridge (2012) 45-86.

jellemző *Selbst-bestimmung*, és a munkajogviszonyt jellemző *Fremd-bestimmung* fogalmak nagyszerűen visszaadják a jogviszonyok közötti alapvető dogmatikai különbség alapját.¹⁹

Ugyanakkor itt indokolt kitérni Kiss György véleményére, aki a munkajogviszony tartalmának két sajátosságára hívja fel a figyelmet: a tartósságra és a munkavállaló jogi alárendeltségére. Ugyanakkor a tartósságot, a tartamjellegét megkérdőjelezheti az atipikus foglalkoztatási jogviszonyok léte, amely a munkajog fejlődését a II. világháborút követően alapvetően meghatározta. A tartamjellegét azonban a munkaviszony meghatározó jegyeiből kell levezetni. Az összehasonlítás alapja ekkor is a vállalkozási és megbízási szerződés. A vállalkozási szerződésben az eredmény elérésével a szerződés megszűnik, önmegszüntető. A munkajogban is ismert az egy adott feladat ellátására kötött szerződés. Van-e különbség? Eltekintve a két jogviszony tartalmának, a megrendelői és a munkáltatói utasítás különbségétől, látványosan eltér a megszüntetés elve és szabályozása. Vállalkozásnál elszámolási kérdés, munkajogviszony esetében a munkavállaló egzisztenciális érdekei is felmerülnek. Hasonló az eset, ha egy adott tevékenység megbízás és munkaviszony keretében is ellátható. Ugyanúgy az utasítási jog intenzitása, terjedelme, és a megszüntetés szabályozása különbözik. A munkajogviszony tartam-jellegét *Freedland* az ígéret oldaláról közelíti meg: az *ígéret a további munkavégzésre*. A kölcsönös ígéret létét igazolhatja a felmondási védelem. Ezen technikák lényege, hogy a munkáltatók ne a megszüntetést tartsák szem előtt, hanem a munkaviszony fenntartását.²⁰

Röviden szükséges szólni a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerezéséről is. Hajdú József és Kun Attila szerint a munkajog a jogilag szabályozott munkavégzési viszonyok közül, a munkavállaló, munkáltató és az érdekképviselők (szociális partnerek) jogait és kötelezettségeit meghatározó jogi normák összessége. Fogalma komplex (összetett), gazdasági és szociális viszonyokat egyaránt szabályoz.²¹

Gyulavári Tamás szerint a munkajog a jogilag szabályozott munkavégzések közül a más részére, ellenérték fejében, szerződés alapján, alárendeltségben végzett, önállótlan munkával foglalkozik.²² A közszolgálati jogviszony és a magán-munkaviszony megkülönböztetésének dogmatikai alapja annyiban vitatható, hogy mindkettő a függő munka jogi kifejeződése. A szolgáltatást fogadó minősége másodlagos. Azaz a függő munka kategóriája tekintetében munkajogviszony a közszolgálati jogviszony is.²³

Tágabb értelemben tehát a munkajog tárgykörébe tartozik valamennyi jogviszony, amely alkalmas a más részére végzett önállótlan munka megjelenítésére. Azonban a jelenlegi magyar tendenciák alapján nehezen elképzelhető, hogy a munkajog továbbra is gyűjtőfogalomként alkalmazandó, és a tagozódás ezen genusfogalmon belül történik. A kollektív munkajog jogdogmatikai megalapozása a munka magánjogában lehetséges, a közszolgálatban külső hatásra, hosszabb ideig tartó fejlődés eredménye.²⁴

¹⁹ Staudinger, Richardi: Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch mit Einführungsgesetz und Nebengesetzen, Berlin, Walter de Gruyter (1989) 692-699. Idézi: Kiss György: Munkajog 19.

²⁰ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 273-274.

²¹ Hajdú József, Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocínium, Budapest (2014) 31.

²² Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog, Budapest, ELTE Eötvös Kiadó (2013) 17., Hajdú József, Kun Attila: Munkajog I. 67.

²³ Kiss György: Munkajog 22.

²⁴ A genusfogalom kifejezést Kiss György használta. Kiss György: Munkajog 23. A közszolgálat leválasztásáról lásd: Kun Attila, Petrovics Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest, Rab Henriett: A közszolgálati bíráskodás HR szempontú vizsgálata, Közjogi Szemle, 2016/1, 8-12. Mélypataki Gábor: A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával, PhD értekezés, Deák Ferenc Állam-és Jogtudományi Doktori Iskola, Mélypataki Gábor A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából, PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCIENSIS SERIES JURIDICA ET POLITICA XXX/2: p. 521.(2012)

Többen a munkavégzésre irányuló jogviszonyok rendszerében elkülönítik a munkaviszonyt, a közszféra munkaviszonyait és a munkavégzésre irányuló egyéb jogviszonyokat. Ezen belül: a polgári jogi jogviszonyt, egyéb speciális jogviszonyokat: személy és vagyonvédelmi vállalkozó, tartós közvetítő, ösztöndíjas foglalkoztatás.²⁵ Mindez nagyszerűen kifejezi azt a jogalkotói szándékot, amely a közszolgálat munkajogról való leválására utal, valamint magában hordozza a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek jogviszonyának kérdését is.²⁶

Saját értelmezésemben a munkavégzési viszonyok horizontális elhatárolása a személyi és gazdasági függés, a gazdasági függés és a személyi és gazdasági függetlenség alapján történhet. A munkaviszonyon belüli vertikális tagozódás pedig lassan nem is értelmezhető a közszolgálati jog munkajogról való leválása miatt. S még szót sem ejtettünk a Freedland és Countouris személyes munkavégzési viszonyok elméletéről.²⁷

3. A jogági besorolásról

Ezt követően röviden vizsgáljuk meg a munkajog jogági besorolását. A jogági besorolás az egyes definíciókban felveti a polgári joggal való kapcsolatot, továbbá a normák sajátos rendszerével foglalkozik. Kiss György 2005-ben azt írta: *„A modern munkajog több mint két évszázados története során az egyszerű bérleti szerződésből fejlődött az egyéni és kollektív munkakapcsolatok jogává. E folyamatban a munkajog fokozatosan elvált a klasszikus magánjogtól, anélkül azonban, hogy ennek elveit és értékeit teljes egészében száműzte volna.”*²⁸ 2017-ben így fogalmaz: *„Az ma már a magyar munkajogban is elismert, hogy a munkajog, mint szerződéses jogág, a magánjog része.”*²⁹

Prugberger Tamás szerint: *A közjog és magánjog között helyezkednek el mind a magánjog, mind a közjog elemeiből összeötvözött és ma már inkább „magánjoginak” tartott úgynevezett*

²⁵ Gyulavári Tamás: i.m. 43-47., Hajdú József, Kun Attila: Munkajog I.

²⁶ Lásd a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyekről: Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, Jogtudományi Közöny 2013/1., 4-8., Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, Magyar Jog 2014/2., 68-69., Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E-folyóirat 2014/1., 17-20. Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, (2014), Szekeres Bernadett: A szürke zóna védelme Németországban. "Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában" doktorandusz konferencia, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. március 11.; Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötelmi jogi védelme a német jogrendszerben. Előadás; Tavasz Szél Konferencia, Állam- és Jogtudományi Szekció; Munkajog, agrárjog alszekció, Óbudai Egyetem, Budapest, 2016. április 15-17.; Szekeres Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai, in: XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (szerk.: Koncz István, Szova Ilona), Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2015.10.30 Budapest: Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület, 2015, 78-85.; Szekeres Bernadett: Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen in Deutschland, in: Doktoranduszok Fóruma: Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa (szerk.: Szabó Miklós), Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2014.11.20., Szekeres Bernadett: Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról, Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának folyóirata, 2017/12. (2.) 561-569., Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései- Különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre, Miskolc, Bíbor Kiadó (2014)

²⁷ Lásd a personal work relationship elméletéről: Freedland, M., Countouris, N.: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (eds.): The Idea of Labour law. Oxford University Press, Oxford, (2011a); Freedland, M. – Countouris, N.: The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford University Press, Oxford, (2011b)

²⁸ Kiss György. Munkajog, Osiris, Budapest (2005) 15.

²⁹ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 271.

vegyes szakjogok, amelyek egyike a munkajog.³⁰ Hajdú József és Kun Attila szerint: a munkajog az egységes magyar jogrendszer azon ága, mely a független személyek munkaviszonyához tapadó társadalmi kapcsolatokat (munkaviszony) szabályozza. A munkajog a magánjog része. Szociális beágyazottsága, célhoz kötöttsége a munkavállaló védelmi igényében áll, a munkaviszony tartamjogviszony, amelyben a polgári jogi szabályok alkalmazása korántsem problémamentes. A munkajog, mint önálló jogág (vegyes szakjog) nem része a polgári jognak, de nagyon szoros a kapcsolatuk. A Ptk. az Mt. viszonyában szubszidiárius jogszabály, vagyis az Mt. pontosan rögzíti, hogy mely esetekben lehet és kell alkalmazni a Ptk. szabályait és mikor nem. Pl. Mt. 31. §³¹

Kiss György rámutat Bydlinsky találó összegző véleményére is: *a kérdés az, hogy megjeleníthető-e a jogtudomány számára a munkajog a jogrendszerben, mint a rendszer egyik önálló tagja. Nézete szerint a munkajog önállósága relatív. Önálló munkajogi szerződési tan kidolgozása képtelenség. A munkajog önállósága rendkívül összetett probléma, mert annak ellenére, hogy vannak csak a munkajogra jellemző intézmények, a polgári jog szabályai vagy magától értetődően, vagy kisebb módosításokkal alkalmazandók. Fontos azonban, hogy a két jogterület között felesleges konkurenciát teremteni.*³² *Az önálló munkajog kialakítása a Weimari Köztársaság jogalkotásában került a politikai érdek középpontjába. A II. világháborút követően a német kodifikációban a kollektív intézményekre sikerült megoldásokat találni, addig a munkaszerződésre vonatkozó joganyag megalkotása elmaradt.*³³ Kiss György gyakran hivatkozik a Hennsler – Preis féle tervezetre: „Soweit dieses Gesetz nicht anderes bestimmt, gelten die Bestimmungen des Bürgerlichen Gesetzbuches.”³⁴

A munkajognak a polgári jogtól való teljes függetlenségének, az intézmény teljes dogmatikai önállóságának az elismerése érdemben sehol sem merült fel. Kétségtelen azonban, hogy a szerződés dogmatikája nem, de funkcionálása a munkavállaló védelme érdekében átalakult. E korlátozó szabályok, illetve a tradicionális magánjogtól idegen elvek miatt tűnik úgy, hogy a munkajog szerződéses intézményrendszere önálló. Magánjogtól idegen elvek: az egyenlő bánásmód elve, a munkajogviszony időtartama, a munkajogviszony megszüntetése szabályozása. Ezek az elvek támadásnak vannak kitéve, mivel az alapjául szolgáló jogviszony struktúrája változik.³⁵ Ami tehát relatíve elkülöníti az individuális munkajogot a tradicionális magánjogtól, az a munkavállaló védelmét szolgáló, a közvetlen állami beavatkozás révén megalkotott normaanyag, amely döntően a magánjogi kódexeken kívül fejlődött ki. A munkajog egy felborult egyensúlyt kísérel meg az egyensúlyi állapot egy olyan szintjére emelni, amely megfelel a szerződéses elv, az önrendelkezés követelményeinek.³⁶ A szocialista, közjogias jellegű munkajogban a polgári jog alkalmazása igazán fel sem merült. A szocialista munkajog szakított a munkajog magánjogi hagyományaival. Az 1992. évi Mt. már magánjogiasabb szabályozást tartalmazott, azonban elmulasztotta rendezni a munkajog és polgári jog kapcsolatát. A bírói gyakorlatban kristályosodott ki az ún. joghasonlóság elve, hogy amennyiben valamely polgári jogi norma vagy elv nem ellentétes a munkajog elveivel, és az Mt. nem tartalmaz speciális rendelkezést, a bírói gyakorlat bevonhatja az adott polgári

³⁰ Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka-és közszolgálati jog, Budapest, KJK Kerszöv, (2002) 33.

³¹ Hajdú József, Kun Attila (szerk.): Munkajog, Patrocínium, Budapest (2014) 31.

³² Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 271.

³³ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 272.

³⁴ Kiss György előadása 2017. április 7-én, Miskolcon a MAB Székházban, a Magyar Tudományos Akadémia Miskolci Területi Bizottsága „Unständige Tendenzen im Recht von der Human Ressource und Naturkraftquellen in dem nationalen Rechtssystem, und im EU Recht - Változó tendenciák a humán- és a természeti erőforrások jogában a hazai jogrendszerében és az Európai Unió jogában” c. konferenciáján.

³⁵ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 272-273.

³⁶ Kiss György: Munkajog 20.

jogi szabályt a munkajog világába (BH 1998. 506 alapján). A 2012. évi I törvény a Munka Törvénykönyvéről (Mt.) változtatott a korábbi szabályozás hallgatásán, és kifejezetten megjelöli a Ptk. egyes szabályainak alkalmazási lehetőségét. Az Mt. 31. §-a szerint például a jognyilatkozatokra, ha törvény eltérően nem rendelkezik, a Ptk. Mt-ben felsorolt szabályait kell alkalmazni. A Ptk. Mt. szempontjából hasznosítható szabályanyaga tételes jogilag részletesen beépítésre került az Mt-be; illetve a Ptk.-t szelektíven mögöttes, illetve kiegészítő joganyagként vesszük figyelembe. Számos munkajogi intézmény erős polgári jogi karaktert kapott (kártérítési felelősség), s számos polgári jogi szabály beépül a Bevezető rendelkezésekbe. Így a munkajogviszony tárgyát alkotó fő szolgáltatás sajátosságából adódóan a munkajog valóban egy elkülönült jogág, relatíve önálló, vegyes szakjog, a magánjog része a jogrendszeren belül, a 2012. évi I. törvényben erősebb polgári jogi kapcsolódásokkal.

A 2013. évi CCLII. törvény újra felszínre hozta a magyar munkajog egyik régen nyitott kérdését. E törvény ugyanis az Mt. módosításával – egyebek mellett – kijelöli a Ptk.-nak a munkajogban is alkalmazandó szabályait. Ilyen utaló szabályokat tartalmaz – a módosítás nyomán – az Mt. 9. §, 31. §, 160. §, 177. §, 228–229. §, 286. §. E szabályokat áttekintve azt lehet megállapítani, hogy ezek a munkajogviszony jogában aggálytalanul alkalmazható (döntően kötetmi jogi) rendelkezések. Ehhez kapcsolódó probléma az Mt. Általános Rendelkezéseinek hatálya. Ezek ugyanis, különösen az általános magatartási szabályok – részben a Ptk. azonos tartalmú szabályainak átvételével – döntően szintén az individuális munkajogviszonyban alkalmazandók. Az Mt. 6. § (1) és (3) bekezdése, a 8–11. §-a kifejezetten utal is erre azzal, hogy a munkajogviszonyt vagy a munkajogviszonyban álló feleket említi. Kétségtelen hiányossága tehát az Mt.-nek az, hogy nem rendelkezik egyértelműen (konkrétan) a polgári jog szabályainak a kollektív munkajogban, különösen a kollektív szerződések jogában való alkalmazásáról. Ennek okán szükségképpen adódik a kérdés: alkalmazandók-e a polgári jog szabályai (különösen) a kollektív szerződések tekintetében. A korábbi hazai bírói gyakorlat – az Mt. erre irányuló rendelkezéseinek hiányában – a polgári jogi szabályok alkalmazásával kapcsolatosan azt korábban említett elvet alakította ki, hogy „ha valamely polgári jogi elv vagy norma nem ellentétes a munkajog elveivel, a munkajogban alkalmazandó.” Berke Gyula és Kiss György szerint a kollektív szerződések tekintetében ezt a munkajogi jogelvet alkalmazni kell az Mt. hatálybalépését követően is. Ennek indoka az, hogy az Mt. nem tartalmaz ilyen tárgyú utaló szabályokat, másként: a jogalkotó – szemben a munkajogviszonnyal – nem kívánt ilyen tárgyú rendelkezést alkotni. Más oldalról: a kollektív szerződés – noha norma tartalommal rendelkezik – a szerződéses alapú kötelek jellegzetességeit (is) hordozza. Kétségtelen, hogy a bírói gyakorlat számára az Mt. hatálybalépésével kialakult helyzet számos nehézséget hordozhat, hiszen – hasonlóan az 1992-es Mt. hatálya alatt a munkaviszonyban is fennálló helyzethez – a bíróság esetileg lesz kénytelen eldönteni az Mt.-ben nem szabályozott kérdésekben, hogy az alkalmazható polgári jogi elv vagy szabály ellentétes-e a munkajog elveivel.³⁷

4. A sajátos normarendszerről

A munkajogi normák sajátos rendszere a magyar jogban nagyszerűen mutatják, hogy a munkajogi szabályozásban a jogalkotó milyen módon próbálja meg a felek egyéni önkormányzatát erősíteni a közjogi elemek megléte ellenére. A szerződési szabadság tehát a munkajogban is adott. Alaptörvényben meghatározottak szerint mindenki szabadon dönthet munka és a foglalkozás szabad megválasztásáról. A feleknek hatása van a jogviszony alakítására, hiszen az Mt. 43. § (1) alapján a munkaszerződés – jogszabály eltérő rendelkezése

³⁷ Berke Gyula, Kiss György: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., (2015)

hiányában – az individuális munkajogi szabályoktól, valamint munkaviszonyra vonatkozó szabálytól a munkavállaló javára eltérhet. A (2) szerint az eltérést az egymással összefüggő rendelkezések összehasonlításával kell elbírálni. Az Mt-ben rögzített eltérő megállapodás tartalmazza azt, amikor a felek megállapodása nem térhet el a Munka Törvénykönyve rendelkezésétől. Az Indokolás szerint: egymással összefüggő rendelkezések alatt az azonos rendeltetésű szabályokat, illetve megállapodás-elemeket kell érteni (nem érvényesül a mazsola elv – Rosientheorie – a bírói gyakorlattal egyezően.). A szerződési szabadság korlátai azonban a kógens rendelkezések, az individuális, relatív diszpozitív munkajogi szabályok, amikor a munkavállaló hátrányára korlátozottan vagy korlátok nélkül el lehet térni, illetve a kollektív megállapodástól csak a jóléti elv alapján lehet eltérni.³⁸ A munkajog alapvető forrásai az Mt. 13. § szerint a munkaviszonyra vonatkozó szabályok: a jogszabály (törvény, kivételesen és kiegészítően kormányrendelet, esetleg miniszteri rendelet), a kollektív szerződés és az üzemi megállapodás, valamint az egyeztető bizottságnak a 293. §-ban foglaltak szerint kötelező határozata. Ez utóbbi három normatív része minősül munkaviszonyra vonatkozó szabálynak.³⁹ A munkaviszonyra vonatkozó quasi jogi normák: kollektív szerződés, amely konszenzuális alapon úgy jön létre, mint egy magánjogi szerződés, de úgy hatályosul, mint egy jogszabály, azaz kettős jogi természete van. Üzemi megállapodás: üzemi tanács és munkáltató közötti megállapodás, amely tartalmazhat munkaviszonyra vonatkozó szabályt, ha a munkáltató nem tartozik általa kötött kollektív szerződés hatálya alá, vagy a munkáltatónál kollektív szerződés kötésére jogosult szakszervezet nincs. Egyeztető bizottság kötelező határozata, amelyet az Mt. 293. §-a szabályoz: a munkáltató és az üzemi tanács vagy a szakszervezet előzetesen írásban megállapodhatnak, hogy a bizottság döntésének magukat alávetik. Ebben az esetben a bizottság határozata kötelező. Szavazategyenlőség esetén az elnök szavazata dönt.

Kiss György azt hangsúlyozza, hogy a munkaszerződés tartalma kizárólag a szerződést megkötő felek megállapodásától függ (jogi tény), míg ennek joghatását, a munkajogviszonyt számos tényező befolyásolja. Ezek a legiszlátórius jogforrások. Azaz azt látjuk, hogy a munkaszerződés és munkajogviszony tartalmi különbségekkel rendelkezik: a munkaszerződés a gazdasági környezetnek megfelelően változik, addig a munkajogviszony tartalma főszabály szerint konstans. Fontos lenne a jogi tény és a joghatás egységben kezelése.⁴⁰

Látható tehát, hogy a munkaszerződés magában hordozza az egyéni önkormányzat kiteljesedésének lehetőségét, rugalmassá téve azt a gazdasági változásoknak megfelelően. A munkaszerződés az uralkodó munkajogi álláspont szerint azonban nem jogforrás.

A munkaszerződés, habár táplálja magát a munkaviszonyt, nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, mert két fél vonatkozásában tartalmaz jogokat és kötelezettségeket.⁴¹

A munkáltatói szabályzat szintén nem munkaviszonyra vonatkozó szabály, pedig a munkajogi irodalomban egyre nagyobb szerepet kapnak a munkáltató különböző egyoldalú jogi aktusait. Hiszen ezeknek a gyakorlatban egyre nagyobb jelentősége van: ezen belül vannak a szabályzat jellegű (normatív) jognyilatkozatok és az individuális jognyilatkozatok.⁴²

Ugyanakkor Kiss György másként közelíti meg a kérdést: a munkajog jogforrási rendszere egyes jogforrási elemek egymástól jól elkülöníthető jogi természete miatt karakterisztikusan különbözik az egyéb jogágakétól. A munkajogi jogforrási rendszer talán legjellegzetesebb vonása a források kettőssége. Ő megkülönbözteti a legiszlátórius és kontraktuális jogforrásokat (kollektív megállapodások: kollektív szerződés és üzemi megállapodás). A kollektív szerződés normatív tartalma miatt része lehetne a legiszlátórius jogforrási

³⁸ Gyulavári: i.m. 59-60.

³⁹ Gyulavári i.m. 53.

⁴⁰ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 270.

⁴¹ Gyulavári: i.m. 53.

⁴² Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 269.

rendszernek, azonban dogmatikai alapon nem az, és a jogi normához való viszonyát a szerződések általános érvényességtanából vezetik le. Az európai munkajogban a kontraktuális hierarchia csúcsán az egyéni munkaszerződés áll. A munkaszerződés nem tartalmazhat a kollektív szerződésben foglaltaknál kedvezőtlenebb feltételt a munkavállaló számára. Ez a jóléti elv (Günstigkeitsprinzip)⁴³ Azaz a munkaszerződés is jogforrás: szerződéses jogforrás.

5. A munkaszerződés mint szerződéses jogforrás?

Mit is jelent számunkra az, hogy a munkaszerződés szerződéses jogforrás? Itt idézem Kelemen László gondolatát a kötelemről és szerződésről:

„Természetére nézve a kötelelem dinamikus és organikus jelenség, meghatározott cél elérésére, bizonyos jövőbeli változás létrehozására irányul, s ha ezt a feladatát betöltötte, megszűnik, mintha soha sem létezett volna. A megszűnése után nyomban újra is születő, s emiatt folyamatos létűnek látszó dologi jogokkal szemben rövid életű, múló jelenségnek tűnik fel, amelynek kezdete, vége és különböző mozzanatok magában foglaló élettartama van, akárcsak az élőlényeknek. Általa egészen új, addig soha nem létezett és nélküle nem is létező alanyi jogok keletkeznek, személyek, akik azelőtt semmiféle jogviszonyban nem voltak egymással szoros és rendszerint nem is csak az egyiket a másik, hanem mindkettőjüket egymás javára kölcsönösen valamire szorító kapcsolatba jutnak és ebből – bizonyos vonatkozásban, nevezetesen a diszpozitív jogszabályokkal szemben – a törvényél is erősebb jogok, illetve kötelezettségek születnek. Ezt a jelenséget nevezzük kötelemfakadásnak, amelynek a szerződés a leggazdagabban buzgó forrása.”⁴⁴ Kelemen László nyomán a szerződés tehát lex contractus, valóságos jogforrás, amikor is a tárgyi jog az emberi magánakaratot jogalkotásra képessé teszi.⁴⁵ A polgári jog terén valóban széles körben érvényesül ez az egyéni önkormányzat⁴⁶, amely keretében a jogalanyok maguk alkotják meg a jogot a törvény által kényszerítően nem szabályozott életviszonyokra, illetve ezek nem rendezett részeire. A munkajogban a munkaszerződésben fel kell újra fedezni az egyének jogalakító erejét, amelyhez elengedhetetlen a partnerkapcsolat elvének érvényesítése.

Az Mt. 13. § a munkaviszonyra vonatkozó szabályok hierarchiáját is felállítja, amely hierarchiát áttöri a munkavállalóra kedvezőbb szabály elve, amely a polgári jogban kladikálón kógens és kladikálón diszpozitív szabályokat jelent. Ugyanakkor a Munka Törvénykönyve szabályozási technikájában egyértelműen kimutatható a szerződési szabadság elvének tiszteletben tartása, és az egyéni önkormányzat érvényesülésének segítése.

Ennek bizonyítéka, hogy a Munka Törvénykönyve a régi Mt. relatív diszpozitív szabályához képest abszolút diszpozitivitást tett főszabállyá (kétoldalú, tarifadiszpozitivitás). Az Mt. II. része a munkaszerződés tekintetében relatíve diszpozitív. A felek egyébként bármely kérdésben megállapodhatnak, amely nem kógens rendelkezés. Az Indokolás szerint: ez a megoldás a munka világának azzal a tradicionális jellegzetességével számol, hogy az individuális megállapodások szintjén nem érvényesül a felek egyensúlyi pozíciója, amely a magánjog hagyományos rendszerében a diszpozitív szabályok uralmának jogpolitikai indoka. A munkaszerződés vonatkozásában tehát az Mt. és a kollektív munkajogi megállapodás a minimálstandardokat rögzíti, amelyektől a felek megállapodása a munkavállaló javára pozitív irányban térhet el. Az Mt. II. és III. része a kollektív szerződés tekintetében diszpozitív. A munkavállaló hátrányára való eltérés akkor lehetséges, ha az Mt. megengedi. Ennek célja a kollektív szerződés, mint kontraktuális jogforrás szerepének növelése. Ugyanez a helyzete a normatív hatályú üzemi megállapodásnak is. Ez alól a béralku, azaz a munka díjazása kivétel. Az Mt. többi része – Első, Negyedik, Ötödik és Záró rész – kógens. Eltérrni csak akkor lehet,

⁴³ Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái 268-269.

⁴⁴ Kelemen, László: i.m. 7-8.

⁴⁵ Kelemen, László: i.m. 8.

⁴⁶ Uo. 8.

ha az eltérést a törvény kifejezetten megengedi. Az egyoldalú eltérés, relatív diszpozitivitás (klaudikáló kógencia) is gyakori, amikor csak a munkavállaló javára lehet eltérni. A kártérítési felelősség szabályai tipikusan ilyenek. A korlátozott kétoldalú diszpozitivitás, a munkavállaló hátrányára csak egy bizonyos mértékig enged eltérés. Rendkívüli munkaidő korlátja évi 250 óra, amelytől kollektív szerződés eltérhet, de legfeljebb évi 300 órát engedélyezhet. Az abszolút diszpozitivitás főszabályához képest a kivételeket az egyes fejezetek végén található Eltérő megállapodás címszó alatt találjuk.⁴⁷

Látható tehát, hogy a Munka Törvénykönyve szabályozási technikája megadja a lehetőséget arra, hogy a szerződési szabadság elve érvényesüljön a munkajogban, mégha a gyengébb fél védelme kógens és közjogi szabályok megalkotására készteti a jogalkotót.

A munkaszerződés dogmatikája mély elemzését nélkülözte jelen tanulmány, ugyanakkor egyértelmű, hogy a munkajog és polgári jog kapcsolatának vizsgálata felveti a munkajog kontraktuális és legiszlatórius jogforrásai közötti különbségtételt, hiszen a munkajogi szabályozás a foglalkoztatási válság idején egyre közeledik a polgári jogi szabályokhoz. A munkaszerződés pedig akkor válhat a kötelemfakadás buzgó forrásává, ha a felek a jogviszony tartalmát rugalmasan alakíthatják. Ennek megfelelően a munkaszerződés a gazdasági környezetnek megfelelően változik, s a munkajogviszony tartalma főszabály szerint konstans. Így valósul meg a jogi tény és a joghatás egységben kezelése.

Irodalomjegyzék

- Berke Gyula, Kiss György: Kommentár a Munka Törvénykönyvéhez, Wolters Kluwer Kft., (2015)
- Blainpain, R., Hendricks, F.: European Labour Law, Kluwer Law International Bv, The Netherlands, (2010)
- Collins, H., Ewing, K.D., McColgan, A.: Labour Law. Cambridge University Press, Cambridge (2012)
- Contract Labour – Fifth item on the agenda Report V (1) to the International Labour Conference 86th Session 1998, Geneva.
- Deakin, S., Morris, G. S.: Labour Law, Sixth Edition. Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon (2012)
- Deakin, S., Morris, G.S.: Labour Law. Sixth Edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, Oregon (2012)
- Deakin, S., Wilkinson, F.: The Law of the Labour Market. Industrialisation. Employment and Legal Evolution, Oxford University Press, Oxford (2005)
- European Commission (2006), Employment in Europe 2006: Recent Trends and Prospects, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2007), Council Conclusions Towards Common Principles of Flexicurity, Brussels: European Council. COM(2007) 359 final.
- Freedland, M. – Countouris, N.: The Legal Construction of Personal Work Relations. Oxford University Press, Oxford, (2011b)
- Freedland, M., Countouris, N.: The Legal Characterization of Personal Work Relations and the Idea of Labour Law. In: Guy Davidov – Brian Langille (eds.): The Idea of Labour law. Oxford University Press, Oxford, (2011a)
- Guideline 7 of the Europe 2020 Integrated Guidelines for economic and employment policies of the Member States and of the Union.
- Guidline 21 of the Integrated Guidelines for growth and jobs for the period 2005-2008: „Promote flexibility, combined with employment security and reduce labour market segmentation, having due regard to the role of social partners.”
- Guy Davidov, Brian Langille (eds.): The Idea of Labour law, Oxford University Press, Oxford (2011)
- Gyulavári Tamás (szerk.): Munkajog. Budapest, ELTE Eötvös Kiadó (2013)
- Gyulavári Tamás: A gazdaságilag függő munkavégzés szabályozása: Kényszer vagy lehetőség? Magyar Munkajog E-folyóirat 2014/1. 1-25.
- Gyulavári Tamás: A szürke állomány. Gazdaságilag függő munkavégzés a munkaviszony és az önfoglalkoztatás határán, Jogtudományi Monográfiák 6. Pázmány Press, Budapest, (2014)
- Hajdú József, Kun Attila (szerk.): Munkajog I., Budapest, Patrocinium (2011)
- Hajdú József, Kun Attila (szerk.): Munkajog, Budapest, Patrocinium (2014)
- Jakab Nóra: A munkavállalói jogalanyiség munkajogi és szociális jogi kérdései- Különös tekintettel a megváltozott munkaképességű és fogyatékos személyekre, Miskolc, Bíbor Kiadó (2014)

⁴⁷ Gyulavári: i.m. 57.

Kelemen László: A szerződésen alapuló kötelem. Actio Universitatis Szegediensis. Sectio Iuridico-Politica Curant S. Ereky et E. Polner, A M. Kir. Ferenc József-Tudományegyetem Barátainak Egyesülete (1941)

Kiss György: A munkajog szabályozásának dilemmái, Miskolci Jogi Szemle Különszáma, 2017/12. (2) .

Kiss György: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személy problematikája az Európai Unióban és e jogállás szabályozásának hiánya a Munka Törvénykönyvében, Jogtudományi Közlöny 2013/1. 1-14.

Kiss György: Az új Ptk. és a munkajogi szabályozás, különös tekintettel az egyéni munkaszerződésekre, in: Manfred Ploetz, Tóth Hilda (szerk.) A munkajog és a polgári jog kodifikációs és funkcionális összefüggései, Tanulmánykötet. Novotni Kiadó, Miskolc (2001) 191-252.

Kiss György: Foglalkoztatás gazdasági válság idején – A munkajogban rejlő lehetőségek a munkajogviszony tartalmának alakítására (jogdogmatikai alapok és jogpolitikai indokok.) Állam-és Jogtudomány, 2014/1. 36-76.

Kiss György: Munkajog, Budapest, Osiris (2005)

Kun Attila, Petrovics Zoltán: A közszolgálati jog önálló jogági fejlődésének kérdéséről, Magyar Közlöny Lap- és Könyvkiadó, Budapest

Mélypataki Gábor A munkavállaló fogalma a magyar és a német jogban a munkáltató szempontjából, PUBLICATIONES UNIVERSITATIS MISKOLCIENSIS SERIES JURIDICA ET POLITICA XXX/2: p. 521. (2012)

Mélypataki Gábor: A közszolgálat egységesítésének elméleti és gyakorlati problémái, és kapcsolata a munka magánjogával, PhD értekezés, Deák Ferenc Állam- és Jogtudományi Doktori Iskola

Prugberger Tamás, Nádas György: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog. Wolters Kluwer, Budapest (2014)

Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban. Magyar jog, 2014/2. 65-71.

Prugberger Tamás: Az önfoglalkoztatás intézménye a nyugat-európai és a magyar munkajogban, Magyar Jog 2014/2, 65-71..

Prugberger Tamás: Európai és magyar összehasonlító munka- és közszolgálati jog, Budapest, KJK Kerszöv (2002)

Prugberger Tamás: Munkajog a polgári jogban a globalizálódó társadalmi viszonyok között. Competitio Könyvek, Debreceni Egyetem Közgazdaságtudományi Kar (2006)

Rab Henriett: A közszolgálati bíráskodás HR szempontú vizsgálata, Közjogi Szemle, 2016/1, 8-12.

Ralf Rogowski, Robert Salais, Noel Whiteside (eds.): Transforming European Employment Policy. Labour Market Transitions and the Promotion of Capability. Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, Ma, USA. (2011)

Szekeres Bernadett: A munkavégzési viszonyok változásai, in: XI. Ph.D. - Konferencia előadásai (szerk.: Koncz István, Szova Ilona), Konferencia helye, ideje: Budapest, Magyarország, 2015.10.30 Budapest: Professzorok az Európai Magyarországiért Egyesület, 2015, 78-85.;

Szekeres Bernadett: A szürke zóna védelme Németországban. "Jogalkotás és jogalkalmazás a XXI. század Európájában" doktorandusz konferencia, Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Kar, 2016. március 11. ;

Szekeres Bernadett: A munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek munkajogi és kötelmi jogi védelme a német jogrendszerben. Előadás; Tavasz Szél Konferencia, Állam- és Jogtudományi Szekció; Munkajog, agrárjog alszekció, Óbudai Egyetem, Budapest, 2016. április 15-17.

Szekeres Bernadett: Der Begriff der arbeitnehmerähnlichen Personen in Deutschland, in: Doktoranduszok Fóruma: Állam- és Jogtudományi Kar Szekciókiadványa (szerk.: Szabó Miklós), Konferencia helye, ideje: Miskolc, Magyarország, 2014.11.20.

Szekeres Bernadett: Gondolatok a munkavállalóhoz hasonló jogállású személyek helyzetéről - a munkajog és a polgári jog kapcsolatáról, Miskolci Jogi Szemle: A Miskolci Egyetem Állam- és Jogtudományi Karának folyóirata, 2017/12. (2.) 561-569.